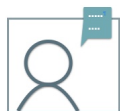




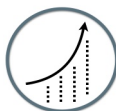
toute notre expertise à votre service

MENER A BIEN SES MISSIONS DE REPRESENTANT·E DU PERSONNEL D'UNE STRUCTURE CULTURELLE

5 à 10 ETP : remplir sa fonction en toute connaissance
14 heures - 780 €



à distance



8 /10 (10 avis)



RESSOURCES HUMAINES

Description synthétique. Une description détaillée est remise lors de l'inscription.

PUBLIC

Salarié/e d'une entreprise culturelle d'au moins 5 salarié/es ETP

Vouloir dialoguer et s'impliquer dans la vie de l'entreprise
Elargir ses connaissances

PRE-REQUIS

Appliquer la convention collective des entreprises artistiques et culturelle (idcc 1285)

OBJECTIFS

- Mener à bien ses missions générales de représentant/e du personnel dans une structure culturelle d'au moins 5 salarié/s
- Identifier les missions exceptionnelles et les mener à bien
- Distinguer les cas exceptionnels (harcèlement, accident/maladie, licenciement, pandémie et savoir réagir)

CONTENU DÉTAILLÉ - mis à jour le 31/01/2023

Mener à bien ses missions générales

- Formuler les réclamations salariales : individuelles, collectives, veille
- Réaliser un suivi régulier du fonctionnement de l'entreprise : réunion, information, consultation
- Utiliser tous les moyens matériels possibles : local, affichage, crédits d'heures, déplacements
- Contribuer au bien-être des salariés : négocier les avantages, organiser des activités sociales et culturelles...
- Promouvoir et s'assurer du respect par l'employeur de la santé et de la sécurité des salariés : consultations, réunions, commission SSCT, enquêtes accidents/maladies, saisine de l'inspection du travail

Mener à bien ses missions exceptionnelles

- Réaliser un suivi sur mesure du fonctionnement de l'entreprise (réunions extraordinaires ou suite à un événement grave, droit d'alerte, atteinte aux droits des personnes, en cas de danger)
- Collaborer avec les tiers de l'entreprise (experts, inspection du travail, conseil des prud'hommes)
- Recourir à l'expertise : en cas de risque grave, identifié et actuel, en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Identifier les freins au bon déroulement de sa mission : discrimination, délit d'entrave

Les cas particuliers

- Harcèlement moral / sexuel
Mettre en œuvre des actions de prévention : informer et sensibiliser, désigner un référent, enquêter, rédaction de la charte, affichage, règlement intérieur de l'entreprise

Savoir réagir : auprès du salarié (écoute, constitution de dossier, rassemblement des preuves, ...); auprès des autres entités (prévenir la direction, exercer le droit d'alerte, saisir le Conseil de prud'hommes, l'inspection du travail, un expert...

- Accident du travail/maladie
Organiser réunion, délégation d'enquête, rapport, mesures préventives

- Licenciements
Rendre son avis en cas de licenciement économique/pour inaptitude/d'un salarié protégé

- Epidémie/pandémie
Vérifier le respect de la santé et de la sécurité des travailleurs ; évaluer les risques ; adapter la procédure d'information et de consultation ; adapter l'organisation des réunions/déplacement/crédits d'heures ; articuler son mandat avec l'activité partielle



Copyright CAGÉC©